Juin 2013

Comme annoncé et redouté par SUD depuis des lustres, la direction a lancé les grandes manœuvres de la casse sociale locale.. Après avoir préparé le terrain institutionnel par différents dossiers de réorganisations de services (PARM, Radio, Bloc, Maternité, Hémodialyse…), l'attaque est maintenant générale, sans surprise… Nous regrettons sincèrement que SUD ait été bien seul pour combattre, dénoncer, alerter, anticiper les dégâts et voter CONTRE ce qui se tramait… Chacun-e fera son analyse…

Mais l'essentiel…



Pensez-vous que des « temps forts » d'une heure vont changer quoi que ce soit ?
Croyez-vous toujours qu'il suffit de manifester gentiment pour se faire entendre ?
Allez-vous continuez à vous résigner, à accepter l'inacceptable, à croire qu'on n'a pas de choix, en avalant que c'est pour la dernière fois… jusqu'au prochain assaut, à la prochaine « négociation », au prochain recul ?

Pour SUD,

PAS DE FATALITÉ, PAS DE RÉSIGNATION, PAS DE COMBAT PERDU D'AVANCE, PAS DE LUTTE PLACÉBO !

La seule justice sociale qui existera,
Le seul respect dont nous bénéficierons,
Les seuls acquis que nous conserverons et gagnerons…

IL FAUDRA LES ARRACHER !

CE SCUD EST LE MODE D'EMPLOI POUR VOUS PERMETTRE UNE GRÈVE EFFICACE…

SUD VOUS PROPOSE LES MOYENS DE LA MENER, COLLECTIVEMENT ET FRATERNELLEMENT…

LE RESTE VOUS APPARTIENT !

SUD : 06 14 78 03 47

GRÈVE : MODE D'EMPLOI !

À quoi ça sert, une grève ?

La grève, c'est le moyen **légal et constitutionnel** (inscrit dans la Constitution Française) qu'ont les salarié-es pour imposer leurs revendications à une direction, à un gouvernement ou à un patron qui refusent de prendre en compte leurs avis, leurs réalités, leurs demandes, leurs besoins.

C'est un outil... juste un outil au service des salarié-es... c'est donc la façon dont on s'en sert qui la rend efficace... ou pas !

Une grève est forcément initiée par un (ou des) syndicat(s) par un préavis de grève.
La façon de la mener ensuite dépend donc de l'identité syndicale, de l'indépendance (ou non) vis-à-vis de la direction, des valeurs et du mode de fonctionnement des syndicats organisateurs, des objectifs que se fixent les responsables syndicaux, de la démocratie proposée aux participants. Pour les autres syndicats, y compris au niveau national, une grève ne sert plus qu'à libérer des agents pour les manifestations ou temps forts... des temps courts, des « journées d'actions » isolées, des initiatives ponctuelles.... c'est une « évolution » qui change l'objectif et l'efficacité des grèves

Normalement, une grève sert à impacter l'organisation de travail pour un rapport de force collectif légal afin de gagner une lutte sociale en faisant plier le patron !

C'est pourquoi elle doit être suffisamment longue, collective et déterminée pour amener à la victoire des salarié-es...
Les mesures que veut nous imposer la direction sont uniquement basées sur la recherche supplémentaire de profit, de rentabilité, et d'efficience des équipes au service de l'activité publique et privée (surtout) des médecins, et de la carrière des directeurs qui sont scrutés par l'ARS avec qui ils ont signé des contrats de réalisation de ces mesures...

Pour être victorieuse, une grève doit donc proposer des formes d'organisations qui...

fassent perdre, si la grève dure à cause de l'intransigeance des directeurs, davantage d'argent à la direction que les économies qu'elle compte réaliser par ses projets sur notre dos

menacent durablement l'organisation de l'établissement, montrant l'incapacité de la direction à faire passer ses « réformes » et impactent les objectifs de carrières des membres de la direction

obligent les médecins à avoir intérêt à ce qu'elle cesse rapidement pour continuer à bosser normalement, ce pourquoi ils ont besoin de nous !

En faisant juste respecter la loi et nos droits, nous pouvons, au GH La Rochelle Ré Aunis, bloquer un système hospitalier qui ne fonctionne que grâce à ce qu'il nous impose en + de notre mission individuelle et collective... on voit avec quelle reconnaissance et quels remerciements !

SUD a toujours communiqué et agi

vis-à-vis de l'analyse, du décryptage et de l'anticipation des projets et stratégies de la direction.

Nous avons été critiqués, diffamés, combattus et isolés syndicalement à cause de ça !

Mais aujourd'hui, tout le monde constate que les faits nous donnent raison à 100% !

Nous vous appelons à ne pas céder à la facilité de croire dans des promesses illusoires...

...et à mener massivement une grève efficace !

GRÈVE : LÉGISLATION !

Service minimum :

La circulaire ministérielle du 22 avril 1983 précise qu'il appartient au directeur d'assurer :
- le fonctionnement des services qui ne peuvent être interrompus
- la sécurité physique des personnes ;
- la continuité des soins et des prestations hôtelières aux hospitalisés ;
- la conservation des installations et du matériel.

Un préavis étant déposé au moins 5 jours avant la date du début de grève, l'absence de déprogrammations d'actes ou d'hospitalisation par l'administration n'autorise pas ensuite une assignation du personnel pour les assurer le jour de la grève.

L'arrêt N°24016 du Conseil d'État du 16 juin 1982 a indiqué que : " le directeur d'un centre hospitalier doit limiter l'activité minimale aux seuls services dont le fonctionnement ne saurait être interrompu sans risques sérieux, ce qui exclut par exemple une recette de consultations externes ".

Comble de tout, il n'existe au GH La Rochelle Ré Aunis aucun document à jour indiquant l'effectif minimum par service.

Une assignation c'est quoi ?

Une assignation, c'est un papier INDIVIDUEL et NOMINATIF, qui doit vous être remis **AU PLUS TARD** la veille en MAINS PROPRES et que vous signez (conservez une preuve de cette assignation). Elle vous indique le service, les horaires (début et fin) et la date de votre assignation ! **RIEN D'AUTRE N'EST LÉGAL ! LA DIRECTION DOIT VOUS ASSIGNER DURANT LES 5 JOURS AVANT LA GRÈVE.** **Si vous êtes assigné-e, vous devez obligatoirement prendre votre service comme écrit sur le document officiel.**

IL EST INTERDIT **DE VOUS DEMANDER DE VOUS POSITIONNER GRÉVISTE OU NON LES JOURS AVANT LA GRÈVE ! LA SEULE CHOSE QUI PEUT VOUS ÊTRE IMPOSÉE, C'EST PAR L'ASSIGNATION ET C'EST À LA SEULE RESPONSABILITÉ DU DIRECTEUR…**

Si je ne suis pas assigné-e…

J'ai de droit de ne pas venir travailler du tout de la journée.
J'ai le droit de prendre mon service à l'heure que je veux
} pas la peine de prévenir

Si je suis venu en service, j'ai le droit, si je préviens mon cadre, de quitter mon poste pour faire valoir mon droit de grève

Si trop d'agents sont assignés, ou le sont pour des tâches ne rentrant pas dans l'arrêt et la circulaire cités plus haut…

C'est peut-être « une assignation abusive », ce qui est interdit. Vous prévenez votre syndicat SUD, nous ferons lever l'assignation (nous l'avons déjà fait souvent…). Si la direction refuse de lever l'assignation, nous irons au tribunal par un « référé liberté » !

Si on ne vient pas, que risque-t-on ?

Seul le directeur est responsable en cas de sous effectif si il n'a pas assigné suffisamment d'agents ou s'il n'a pas déprogrammé.
VOUS, SI VOUS N'ÊTES PAS ASSIGNÉE, VOUS NE RISQUEZ RIEN ! DES SYNDIQUÉ-ES SUD L'ONT DÉJÀ FAIT MAINTES FOIS, SANS AUCUN SOUCI !

MAIS COMMENT VONT FAIRE LES COLLÈGUES ?

C'est justement sur notre conscience professionnelle, sur nos valeurs humaines, sur notre investissement envers les patients et sur notre culpabilisation vis-à-vis des collègues que joue la direction pour espérer que jamais une grève ne fonctionnera à l'hôpital. Ces valeurs positives ne doivent nous empêcher de nous défendre… nous ne sommes pas des bonnes sœurs, ni des bénévoles…

Croyez-vous que la direction se soucie des malades ou de vous et vos collègues quand elle impose sous effectifs, pression morale, horaires de folie, glissements de fonction… Dés qu'il y a un problème en service, on voit bien où se nichent les valeurs de la direction… demandez à celles et ceux qui ont du se battre.

Ne vous laissez plus avoir !

Si nous vous appelons aujourd'hui à une grève dure, ce n'est pas par plaisir…

Les projets de la direction, il y'a belle lurette que nous les avions malheureusement décryptés… il ne fallait pas être un responsable syndical extraordinaire pour les comprendre… il suffisait de connaître la loi HPST, de travailler sur l'idéologie commune aux dossiers de notre établissement, et se donner la peine de faire les lien, penser aux conséquences, avoir une vision globale…
Si vous vous êtes un peu intéressé au truc, vous connaissez la situation institutionnelle.

L'idée, c'est de ne pas continuer à se faire avoir !

Alors soyez bien conscient-e que :

- Rien ne sera fini en Juillet… ni en Août, ni en Septembre…
- Nous pouvons repousser cette attaque antisociale, qui ne sera pas la dernière
- Il faut donc s'habituer à lutter efficace
- Nous avons LARGEMENT les moyens de lutter, de faire plier la direction
- Les divergences syndicales ne seront jamais un frein pour SUD en cas de lutte unitaire
- La population nous suivra si on lui explique notre mouvement
- Seule votre citoyenneté dans cette bagarre nous donnera de la force
- rien ni personne n'empêchera SUD d'être là à vos côtés, en toute

